

P-ISSN: 1979-052X
e-ISSN: 2614-6215
Februari 2018

Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam 11 (1) (2018) 19 - 40
<https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ijtima'iyya/index>

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN ELEVANSINYA DENGAN MANAJEMEN MODERN

Dhoni Kurniawati

Pengawas Madrasah Tingkat MTs/MA Kantor
Kementerian Agama Lampung Timur
aniskamiluddin777@gmail.com

Abstract

This reserach aims to know and analyze the Islamic perspective on human resource. The approach used in this research was library research. The research results ontained : (1) The principle of human resource planning in Islam perspective, is God Almighty makes a plan, God's plan is very firm, refers to Allah's instructions is planning, carefully crafted planning, planning accompanied by tawakal. (2) The principle of the procurement of human resources in Islam perspective is the criteria for recruitment of human resources that is strong and trustworthy. (3) The principle of training and development of human resources in the perspective of Islam, is God commands to seek knowledge, requires knowledge to worship, education and HR training is based on a strong monotheistic foundation. (4) The principle of maintaining human resources in Islam perspective is the provision of appropriate rewards, not giving heavy burdens. (5) The principle of assessing human resources in Islam perspective is that Islam teaches its people to be serious about working, achieving optimal goals depending on performance.

Keywords: *Manajemen, Sumberdaya Manusia, Perspektif Islam*

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.¹ Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.²

Menurut Gary Dessler "*Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, training, rewarding and appraising*". (Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian).³

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah *the proses through which optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it's goals*".⁴ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai

¹Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Aplikasi dan isu penelitian), (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 1

²*Ibid.*, h. 8

³Gary Dessler, *Human Resorce Management*, Tenth Edition, (New Jersey : Prentice Hall,2003), h. 2

⁴Hall T. Douglas & James Goodale G, 1986, *Human Resources Management, Design and Implementation*, (Glenview:Scott Foresman and Company), h.6.

mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya. Sedangkan Menurut T. Hani Handoko Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.⁵

Di dalam organisasi, aktifitas sumber daya manusia (*human resource activities*) adalah bagian tindakan yang diambil untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi.⁶ Menurut Mathis dan Jackson bahwa manajemen sumber daya terdiri atas beberapa aktivitas, yaitu : (1) *Strategic HR Management* (2) *Equal Employment opportunity* (3) *Staffing* (4) *Talent Management Development* (5) *Total Rewards* (6) *Risk Management and Protection* (7) *Employee and Labor Relations*. Menurut Henry Simamora untuk mencapai tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia, yaitu sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Ditunjang oleh Aktivitas : (1) perencanaan sumber daya manusia (2) rekrutmen (3) seleksi (4) pelatihan dan pengembangan (5) penilaian kinerja (6) penempatan (7) aktivitas.⁷

Menurut Alip Winarto pada Fatah Syukur mengemukakan bahwa prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia, yaitu : *Human Resource Planning, Recruitmen and Selection, Compensation and Benefit, Performance Evalution, Human Resource Development, Career Development, Rewards System dan Employee Management Relation*.⁸

⁵T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE), h.4.

⁶Henry Simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta : Aditya Media, 2014), h.40

⁷*Ibid.*

⁸Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka rizki putra, 2012), h.. 25-27

Dalam lembaga pendidikan Islam, asset paling penting yang harus dimiliki dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah manusia (SDM). Samsudin mengatakan, mereka inilah yang merancang dan menghasilkan inovasi pendidikan, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumberdaya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumberdaya lainya dapat berjalan.⁹

Keberhasilan proses pendidikan bergantung juga pada pola manajemen sumberdaya manusianya. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terbukti menjadi faktor determinan bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Pengalaman Negara-negara Asia seperti Jepang, Korea Selatan, Taiwan, Hongkong dan Singapura membuktikan kebenaran hal tersebut.¹⁰ Guru di sekolah merupakan ujung tombak pelaksanaan pembelajaran yang memegang peranan penting guna mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.¹¹ Penelitian terhadap kualitas pendidikan dasar dilakukan oleh *Asian South Pacific Beureau of Adult Education* (ASPBAE) dan *Global Campaign for Education*. Studi dilakukan di 14 negara pada bulan Maret-Juni 2005. Rangkaian pertama diduduki Thailand, kemudian disusul Malaysia, Sri Lanka, Filipina, Cina, Vietnam, Bangladesh, Kamboja, India, Indonesia, Nepal, Papua Nugini, Kep. Solomon, dan Pakistan. Indonesia mendapat nilai 42 dari 100 dan memiliki rata-rata E. Untuk aspek penyediaan pendidikan dasar lengkap, Indonesia mendapat nilai C dan menduduki peringkat ke 7. Pada aspek aksi negara, RI memperoleh huruf mutu F pada peringkat ke 11. Sedangkan aspek kualitas

⁹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Bandung : Pustaka Setia, 2006).h.21.

¹⁰Hidayat Syarif, 1998, h.1

¹¹<https://unnes.ac.id/berita>, diakses tanggal 16 September 2016.

input/pengajar, RI diberi nilai E dan menduduki peringkat ke 14 (terakhir).¹²

Penelitian Bank Dunia 2012 di 12 negara Asia menunjukkan bahwa kualitas guru Indonesia berada di urutan ke-12. Hasil uji kompetensi guru oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012 menunjukkan bahwa para guru hanya mencapai nilai rata-rata 4,30 posisinya jauh di bawah nilai minimal yang ditargetkan 7,00. Bank Dunia merilis hasil penelitiannya yang menemukan data bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam nilai uji kompetensi guru (UKG) antara guru yang sudah tersertifikasi dengan guru yang belum tersertifikasi.¹³

Calon guru selama ini berasal dari generasi muda kelas bawah (karena gaji guru rendah), walaupun diikutkan dalam berbagai kegiatan penataran dan lokakarya, mereka akan tetap tidak beranjak, karena secara akademik kemampuan dasar mereka memang lemah.¹⁴ Pengamat pendidikan Darmaningtyas menilai, sulitnya peningkatan kualitas guru adalah warisan masa Orde Baru. Pola rekrutmen guru yang salah diteruskan meski sudah memasuki masa reformasi "*Guru-guru yang dulu itu direkrutnya juga salah. Dalam persyaratan menjadi guru zaman itu adalah guru bersih diri dan bersih lingkungannya dari pengaruh G-30S-PKI, guru yang kritis tidak bisa diterima pada saat itu. Pascareformasi juga sama, banyak guru honorer yang secara otomatis bisa jadi PNS,*" ujar Darmaningtyas di sela acara workshop 'Sarjana Mendidik Pelosok Negeri' di Hotel Prasada Mansion, Jakarta Selatan, Rabu (21/11/2012).

¹²heruizzuddin.blogspot.com/2010/04/blog-post.html, diakses tanggal 16 September 2016.

¹³<http://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/09/dua-kebijakan-baru-dalam-program-sertifikasi-guru-tahun-2016>. Di unduh tanggal 18 September 2016

¹⁴Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management (analisis teori dan praktik)*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012). h.49

Menurut sekretaris Komisi E DPR Aceh, Muhammad Ali Al-Fatah, menilai rendahnya mutu pendidikan Aceh selama ini karena system rekrutmen guru yang salah sejak dulu. Banyak guru di Aceh yang ternyata tidak bisa mengajar serta menguasai bahan ajar.

*"Selama ini, kata dia, system rekrutmen guru hanya melalui tes biasa seperti PNS lainnya. Padahal, lulusan yang cerdas dalam menjawab soal CPNS, belum tentu bisa mengajar. "Dampak dari pola rekrutmen yang salah ini, ya seperti sekarang. Imbasnya baru kita ketahui sekarang dan ini harus segera diperbaiki," ujar Al Fatah lagi.*¹⁵ Pendidikan kita saat ini kita berada pada tingkat krisis yang mengawatirkan dalam hal Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan peringkat Universitas terbaik di Asia versi majalah Asia Week 2000, tidak satupun Perguruan Tinggi di Indonesia masuk dalam 20 terbaik. Dari 77 Universitas yang di survey di Asia Pasifik, ternyata Universitas Indonesia (UI) hanya mampu menempati peringkat ke-61 untuk kategori Universitas multidisiplin. Universitas Gajah Mada (UGM) berada di peringkat 68, sementara Universitas Diponegoro (UNDIP) dan Universitas Airlangga (UNAIR) berada di peringkat 77 dan 75. Sedangkan Institut Teknologi Bandung (ITB) berada di peringkat 21 untuk Universitas sains dan teknologi, kalah dibandingkan dengan Universitas Nasional Sains dan Teknologi Pakistan.¹⁶

Daya saing SDM Indonesia jika dilihat dari indeks pertumbuhan manusia (*Human Development Index* = HDI) menunjukkan bahwa di sepuluh tahun pertama abad- 21, HDI SDM Indonesian diantara 187 negara dan teritori yang

¹⁵<http://atjehpost.co/berita2/read/DPR-Aceh-Sistem-Rekrutmen-Guru-Salah-Imbasnya-Seperti-Ini-6428> diunduh 5 Desember 2016.

¹⁶Zulia Ilmawati, "*Wajah Buruk Pendidikan di Indonesia*", al-wa'ie, 1-31 Juli 2005, h.12.

diakui dunia masuk dalam kategori menengah.¹⁷ Tabel 1.1 dan tabel 1.2 menunjukkan nilai HDI Indonesia naik dari 0,422 pada tahun 1980 menjadi 0,629 pada tahun 2012. Akan tetapi angka tersebut masih berada di bawah Filipina (0,654), Tiongkok (0,600), Malaysia (0,769), negara-negara Asia Timur (0,663), Kolumbia (0,719), Korea Selatan (0,909) dan Turki (0,722).¹⁸

Jika dilihat dari perkembangan SDM Indonesia melalui Multidimensional Indeks Kemiskinan (*Multidimensional Poverty Index* = MPI), yang diukur melalui dimensi-dimensi pendidikan, kesehatan dan standar kehidupan menunjukkan bahwa dibandingkan dengan negara-negara lainnya, Indonesia nilai MPInya 2 digit (0,066), lebih rendah jika dibandingkan dengan negara India (0,283), Kamboja (0,212) lebih tinggi jika dibandingkan dengan Thailand (0,006), Vietnam (0,017), Malaysia (0,017) dan Mesir (0,024).¹⁹ Semua indikator pertumbuhan SDM tersebut menunjukkan SDM Indonesia telah berupaya untuk menjadi lebih baik dari tahun ke tahun.

Tabel 1.1 Kecenderungan HDI SDM Indonesia 1980-2012²⁰

Tahun	Harapan Hidup	Tahun Bersekolah yang diharapkan	Rata-Rata Tahun Bersekolah	Gross National Income dalam US\$	Nilai HDI
1980	57,6	8,3	3,1	1.278	0,422
1985	60	9,3	3,5	1.478	0,456
1990	62,1	9,9	3,3	1.911	0,479
1995	64	9,9	4,2	2.630	0,525
2000	65,7	10,3	4,8	2.390	0,540
2005	67,1	11,2	5,3	2.950	0,575
2010	68	12,9	5,8	3.775	0,620

¹⁷ Mirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. (Jakarta : RajaGrafindonPersada, 2015) h. 13

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*, h. 14

²⁰ *Ibid.* h.13

2011	69,4	12,9	5,8	3.973	0,624
2012	69,8	19,9	5,8	4.154	0,629

Tabel I.2 Indikator HDI Indonesia Relatif dengan Negara-Negara dan Kelompok Tertentu Tahun 2012 ²¹

Negara	Nilai HDI	Tingkat Urutan HDI	Usia Harapan Hidup	Harapan bersekolah	Rata-Rata Tahun bersekolah	GNI Per Kapita (PPP US \$)
Indonesia	0,629	121	69,8	12,9	5,8	4,154
Filipina	0,654	114	69	11,7	8,9	3,752
Tiongkok	0,600	101	73,7	11,7	7,5	7,945
AsiaTimur dan Pasifik	0,663	----	72,7	11,8	7,2	6,874
HDI Medium	0,64	----	69,9	11,4	6,3	5,428
Kolumbia	0,719	91	73,9	13,6	7,3	8,711
Mesir	0,662	121	69,8	12,9	5,8	4,154
Korea Selatan	0,909	12	80,7	17,2	11,6	28,231
Turki	0,722	90	74,2	12,9	6,5	13,710

Tantangan utama dunia pendidika dewasa ini dan di masa depan adalah kemampuan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.²² Dalam kaitan ini menarik untuk dikaji bagaimana kualitas pendidikan kita dan upaya apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan sehingga bisa menghasilkan sumberdaya manusia yang lebih berkualitas sebagaimana diharapkan, agar bangsa Indonesia menjadi semakin produktif, efisien dan memiliki kepercayaan diri yang kuat sehingga mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain dalam kehidupan global ini.²³ Disinilah peran ilmu manajemen dalam *me-manaj* sumberdaya manusia.

²¹ *Ibid.*, h.13

²² Aldillaa08's.student.ipb.ac.id diunduh tanggal 3 Juli 2015

²³ Aldillaa08's.student.ipb.ac.id diunduh tanggal 3 Juli 2015

Ilmu Manajemen sebagai disiplin ilmu pertama kali diperkenalkan oleh Frederick W. Taylor dengan bukunya *the Principle of Scientific Managemen* (1945), jauh sebelum keduanya, ajaran-ajaran Al-Qur`an dan hadis telah lebih dulu menjelaskan pokok-pokok dan prinsip-prinsip manajemen.

Penulis menggunakan penelitian kepustakaan (*Library Reseach*); yaitu mencari dan mengumpulkan berbagai literatur yang relevan atau berkaitan dengan permasalahan. Studi pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.²⁴ Riset pustaka membatasi kegiatannya hanya pada bahan koleksi perpustakaan saja tanpa memerlukan riset lapangan.²⁵ Setidaknya ada tiga alasan penelitian dibatasi oleh studi pustaka saja, yaitu : *Pertama*, karena persoalan penelitian tersebut hanya bisa dijawab lewat penelitian pustaka dan sebaliknya tidak mungkin mengharapkan datanya dari riset lapangan. *Kedua*, Studi pustaka diperlukan sebagai salah satu tahap tersendiri, yaitu studi pendahuluan (*Prelimanry reseach*) untuk memahami lebih dalam gejala baru yang tengah berkembang di lapangan atau dalam masyarakat. Alasan *ketiga*, data pustaka tetap andal untuk menjawab persoalan penelitiannya.

B. Pembahasan

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Bagian yang sangat penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga pendidikan Islam adalah Perencanaan Sumber Daya Manusia. Perencanaan merupakan fungsi organisasi yang sangat fundamental sifatnya bagi organisasi, hal ini disebabkan karena perencanaan SDM merupakan bagian yang integral dari perencanaan jangka

²⁴Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Yayasan obor Indonesia :Jakarta ,2004).h. 3

²⁵*Ibid.*, h. 2

panjang. Perencanaan SDM yang baik dan benar akan menghasilkan SDM yang berkualitas sehingga mampu mengelola organisasinya dengan baik. Konsep perencanaan ini dalam Islam terdapat dalam Al-qur'an surat Al-Hasr ayat 18, dalam surat ini Allah memerintahkan umatnya untuk memperhatikan dan menganalisis (*Al-Tandur*) setiap perbuatannya untuk hari esok yakni untuk menghadapi hari kiamat.

Perencanaan Sumber Daya Manusia dibuat dengan niat yang baik karena segala amal perbuatan tergantung niatnya. Perencanaan SDM dalam perspektif Islam ini dirancang berdasarkan konsep pembelajaran dan hasil musyawarah orang-orang yang berkompeten, orang yang cermat dan luas pandangannya, mereka sangat visioner untuk menentukan langkah terbaik atas persoalan yang dihadapi. Orientasi Perencanaan SDM dalam perspektif Islam selain untuk kehidupan dunia tapi juga berorientasi pada kehidupan akhirat. Konsep tawakal menjadi bagian yang Allah ajarkan dalam perencanaan SDM Islam. Dengan menghayati tawakal ini maka muncullah sikap ikhlas bagi SDM di lembaga pendidikan Islam sehingga semua aktivitas SDM dalam lembaga pendidikan Islam ini dimaknai menjadi ibadah kepada Allah. Selain itu perencanaan SDM harus memperhatikan budaya organisasi, pola kerja dan ciri khas lembaga pendidikan tersebut.

Prinsip-prinsip yang penulis sarankan untuk yang dapat dijadikan dasar dalam perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam yaitu bahwa Allah Maha Membuat rencana, Rencana Allah sangat teguh, merujuk pada petunjuk Allah dalam membuat perencanaan, perencanaan dibuat dengan teliti, perencanaan disertai dengan tawakal, hasil perencanaan dipetik kemudian hari, perencanaan yang dibuat adalah perencanaan yang baik, perencanaan berdasarkan konsep pembelajaran dan hasil musyawarah orang-orang yang berkompeten, cermat, luas pandangannya dan orientasi perencanaan untuk kehidupan dunia dan akhirat.

2. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Dalam Lembaga pendidikan Islam dalam rekrutmen SDMnya harus memiliki kualifikasi pekerja yang baik sesuai dengan konsep Islam dalam surah Al-Qhashas ayat 26. Orang yang paling baik untuk dijadikan SDM di lembaga pendidikan Islam adalah SDM yang kuat dan dapat dipercaya. Kuat disini di analogikan dengan ketrampilan dan kualifikasi tertentu yang diisyaratkan oleh jabatan sehingga menjadi pekerja yang profesional dan pada akhirnya menjadi *expert* pada bidangnya dan mampu memahami kemudian menerapkan prinsip prinsip Islam. Kompetensi yang diseleksi dari SDM di lembaga pendidikan Islam adalah kompetensi lahiriyah dan batiniah.

Seleksi SDM ini sangat penting dalam lembaga pendidikan Islam mengingat tugas yang dilakukan membutuhkan komitmen lahir dan batin. SDM yang terutama harus diseleksi dengan ketat adalah SDM yang terlibat dalam menyelenggarakan proses pendidikan Lembaga pendidikan Islam baik yang dalam tanggung jawab pemerintah ataupun oleh pihak swasta. Saat ini jumlah lembaga pendidikan Islam lebih banyak diselenggarakan oleh pihak swasta oleh karena itu SDM Yayasan yang menyelenggarakan pendidikan pada lembaga pendidikan Islam haruslah diseleksi secara ketat ketika akan mendirikan izin operasional Lembaganya. Melalui mekanisme seleksi yang ketat inilah maka akan terlahir SDM penyelenggaraan pendidikan yang terbaik dan terpilih. Melalui yayasan dengan SDM terbaik dengan komitmen tinggi maka terlahirlah lembaga lembaga pendidikan Islam yang unggul, inovatif, kompetitif dan bermutu. Mutu SDM pendidikan Islam akan lahir dari lembaga pendidikan Islam yang bermutu.

Pendidik dan Tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dilembaga pendidikan Islam diseleksi dengan sangat meperhatikan kompetensi ruhiyahnya

selain kompetensi lahiriah. Guru dan dosen yang terekrut di dalam lembaga pendidikan Islam dengan mutu yang terbaik dengan standar tinggi. Guru dan dosen ini dilahirkan dari lembaga penyelenggara pendidikan terbaik dengan Akreditasi terbaik. Guru dan dosen mengajar sesuai dengan bidang kompetensinya sehingga menjadi guru yang profesional dan *expert* dalam mengajar. Guru guru dan dosen terbaik inilah yang akan memberikan kualitas terbaik dalam proses pembelajaran. Guru dan dosen melalui proses rekrutmen terbaik inilah yang adapat mentransfer ilmu dan nilai moral (ahlaq) secara efektif dan efisien. Sehingga pada akhirnya melalui guru guru yang terbaik inilah akan lahir outpun SDM yaang bermutu dari lembaga pendidikan Islam.

SDM di lembaga pendidikan Islam yang lain yang menunjang Proses pendidikan di Lembaga pendidikan Islam diantara bagian adminitrasi, perpustakaan, Laboran, Satpam dan Petugas kebersihan. Semua SDM ini diseleksi sesuai dengan kompetensinya dan hanya SDM yang kompeten dan sesuai dengan asas MSDM perspektif Islam yang berasas tauhid yang direkrut menjadi bagian dalam SDM di lembaga Islam. Semua unsur dari SDM di lembaga pendidikan Islam menjalankan fungsinya secara sinergi guna mencapai tujuan organisasi lembaga pendidikan Islam.

Rekrutmen SDM lembaga pendidikan Islam tidak cukup dengan model Adatif yaitu dengan pendekatan statistik murni dalam pengambilan keputusan rekrutmen dengan mengkonversikan skor-skor tes yang diperoleh peserta tes keberbagai angka biasa, lalu menjumlahkannya menjadi skor kumulatif. Model pencocokan profil yaitu mengidentifikasi profil ideal dari pegawai lembaga pendidika Islam. Profil pegawai yang paling sesuai dengan variabel ideal yang dibuat oleh lembaga pendidikan Islamlah yang paling memenuhi kriteria untuk dijadikan pegawai yaitu diantaranya adalah SDM yang kuat dan dapat dipercaya (amanah).

3. Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

Kualitas manusia terbaik dalam Islam merujuk pada era saat manusia-manusia terbaik sebagai buah dari proses pendidikan, pembinaan dan pelatihan dari Insan terbaik yaitu Rasulullah. Yaitu tiga generasi pada masa Rasulullah dan sesudahnya, tidak ada generasi berikutnya yang mampu menyamainya. Allah SWT memerintahkan kita untuk mengikuti generasi terbaik ini, berjalan diatas jalan yang mereka tempuh. Berperilaku selaras dengan telah mereka perbuat.

Aspek tauhid menjadi perkara pertama dan utama yang ditanamkan pada SDM terbaik dimasa Rasulullah dan sahabat. Dengan mengikuti jalan yang ditempuh oleh nabi dalam mendidik dan melatih sahabat inilah yang menjadi Fondasi penumbuhan kembangan Sumberdaya manusia lembaga pendidikan Islam. Ketauhidan adalah unsur yang pertama dan utama dalam kurikulum pendidikan maupun pelatihan dan pembinaan mereka. Tauhid ini akan memberikan kekuatan jiwa kepada pemiliknya.

Dalam Lembaga pendidikan Islam Tauhid adalah pembentuk kepribadian SDMnya. Dalam proses pendididk dan Pelatihan tauhid menjadi unsur pertama dan utama sebelum materi yang lain. Tauhid menjadi fondasi dan dasar pembelajaran. Materi keimanan kepada Allah akan menanamkan kecintaan dan pengagungan pada Allah yang menuntun SDM di lembaga Pendidikan Islam melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Dengan materi ini maka terbentuklah SDM Lembaga pendidikan Islam yang mendapatkan ketenangan, ketentraman dan kedamaian. Hal ini lahir karena keyakinan adanya Allah sebagai pecipta, pemberi rizki, Maha Melihat dan Mendengar.

Materi keimananan pada Malaikat bagi SDM di lembaga pendidikan Islam akan menjadi bagian dari pengawasan melekat pada SDM lembaga pendidikan Islam.

Kinerja SDM ini didasari oleh keimanan bahwa produktivitas kerjanya senantiasa dalam pantauan para malaikat. Materi keimanan kepada kitab Allah akan menambah keyakinan SDM di lembaga pendidikan Islam bahwa Allah telah memberikan pedoman terbaik untuk aktivitas SDM di lembaga pendidikan Islam, keyakinan ini akan menjadikan Alqur'an dan hadis menjadi refensi utama dalam aktifitas pekerjaannya.

Materi Iman kepada hari akhir akan memberi pemahaman pada SDM lembaga pendidikan Islam bahwa aktivitasnya di lembaga pendidikan Islam tidak semata mata berorientasi kepada dunia dengan memperoleh gaji, insentif dan kepuasan didunia. Dimana orientasi ini akan melahirkan pribadi yang kapitalis yang mengukur beragam aktivitasnya dengan perhitungan keuntungan ekonomi semata. Materi keimanan pada hari akhir akan mendorong kesadaran SDM di lembaga pendidikan Islam bahwa amanah jabatan yang diembannya akan dimintai pertanggung jawaban di hari akhir nanti.

Materi Keimanan kepada qadar akan melahirkan SDM lembaga pendidikan Islam yakin bahwa semua yang menimpa manusia sudah menjadi takdir-Nya, bukan beraarti harus pasrah namun sebaliknya harus berusaha semaksimal mungkin mendapatkan yang diimpikannya. Manusia harus berusaha setelah itu bertawakal kepada Allah akan hasil pekerjaannya di lembaga pendidikan Islam. Dengan bertawakal ini maka akan lahirlah SDM lembaga pendidikan Islam yang selalu optimis dan penuh semangat.

Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan sehingga mampu memikul amanah amanahnya. Seorang mukmin yang kuat lebih Allah cintai daripada mukmin yang lemah. Pada lembaga pendidikan Islam maka SDM yang ada haruslah kuat secara keimanannya, pengetahuan dan ketrampilannya. kekuatan iman akan mendorong seseorang untuk melaksanakan kewajibannya, terus mengembangkan diri dan terus belajar untuk menguatkan lembaganya. Allah

mengajarkan mukmin yang kuat harus belajar dan mencari ilmu, Sejak awal Allah SWT mengajak umatNya untuk belajar dan berlatih meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dengan cara membaca. Mencari ilmu bagi SDM di lembaga pendidikan Islam diniatkan beribadah kepada Allah. Para pencari ilmu ini mendapat perlindungan dari malaikat dengan membentangkan sayapnya dan dido'akan ikan ikan di lautan. Islam memandang ilmu menjadi dasar penentu martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Mujadalah ayat 11.

Di dalam lembaga pendidikan Islam maka proses pendidikan dan pelatihannya dapat dilakukan melalui proses training, pendidikan dan pelatihan, simposium, seminar terbuka dan lain lain. Pendidikan dan pelatiba semua unsur SDM yang di lembaga pendidikan Islam bermuara pada outpun SDM lembaga pendidikan Islam yang bermutu tinggi dan memiliki karakter keislaman yang kuat. Pendidikan dan pelatihan SDM perspektif Islam inilah yang akan menjawab probematikan kelemahan SDM di lembaga pendidikan Islam yang harus terus tumbuh dan berkembang, bersaing secara kompetitif dengan perkembangan zaman yang bergerak maju, sehingga pada akhirnya lahirlah SDM lembaga pendidikan dengan mutu terbaik dan melahirkan outpun pendidikan yang terbaik pula.

4. Pemeliharaan Sumberdaya Manusia

Secara konsep dasar pemeliharaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam didasarkan pada surah Al-Maidah ayat 1, Al-Hujurat ayat 10, At-Taubah ayat 105 dan Surah Al-Qhasas ayat 26. Konsep pola perilaku manajemen pemeliharaan sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam didasarkan pada penghormatan setiap individu sebagai potensi kapabilitas, pengalaman, hak dan kewajiban masing masing. Adanya kondisi saling menghormati antara pimpinan dengan pekerja,

saling menghargai sesama pekerja, hubungan kerjasama (*ta'awun*) yang didasari kebijakan dan ketakwaan, komunikasi yang baik (shalih), sikap mendahuluka kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi.

Untuk merealisasikan prinsip diatas maka dalam lembaga pendidikan Islam disiapkan sistem perlindungan kerja agar tidak ada praktik pelanggaran hak dan ketidakadilan dengan ketentuan Akad kerja yang jelas, transparan dan adil sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 282 dan surah Almaidah ayat 1. Hak hak pekerja harus diperhatikan dalam lembaga pendidikan Islam begitu juga dengan profesionalisme dan standarisasi kerja, gaji dan tunjangan. Pekerja dalam lembaga pendidikan Islam juga harus mendapatkan jaminan perlindungan pekerja.

5. Penilaian sumber daya manusia

Penilaian sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam harus dilakukan secara teratur dan terus menerus pada setiap jenjang hierarkri akan menjadi dasar untuk tersedianya dan mendorong umpan balik, dia menentukan hal-hal apa saja yang berjalan dengan baik dalam membangun fondasi kesuksesan organisasi lembaga pendidikan Islam dan juga menandai hal-hal apa saja yang tidak berjalan dengan baik sehingga tindakan perbaikan dapat diambil.

Penilaian sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam menjadikan taqwa menjadi barometer penilaiannya. Takwa inilah yang menentukan derajat kualitas SDM dilembaga pendidikan Islam. Di dalam lembaga pendidikan Islam SDM lembaga pendidikannya meyakini bahwa Allah sangat tepat dan cepat perhitungannya dalam menilai kinerja umatnya. Allah memberikan penilaian terhadap setiap perbuatan manusia sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 134 dan juga dalam surah Al-Baqarah 202.

Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam menjadikan Akidah Islam/ tauhid sebagai asas aktivitasnya SDMnya. Tauhid yang benar menjadi syarat sempurna amal. Asas tauhid ini menjadi nilai tambah bagi SDM lembaga pendidikan Islam yang lebih berorientasi pada misi mengharap keridaan Allah, mengutamakan tujuan jangka panjang (akhirat) dibandingkan keuntungan jangka pendek (akhirat) dan menjadikan sumber daya manusia sebagai aset utama di dalam lembaga pendidikan Islam.

Dengan tauhid yang benar akan melahirkan SDM di lembaga pendidikan Islam memiliki hati yang *salim* yaitu hati yang bersih dan suci, penuh keimanan, hati yang tawaduk kepada Rabb-nya dan selalu mengingat-Nya. Implementasi tauhid bagi SDM di lembaga pendidikan Islam tercermin dari pandangannya bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah kepada Allah. Ruh jihad ini menjadi etos kerja bagi SDM di lembaga pendidikan Islam. Ruh ini bermuara pada Iman dan berhubungan langsung dengan kekuatan Allah. Keimanan inilah yang menjadikan SDM di lembaga pendidikan Islam ikhlas dalam bekerja dengan tujuan akhir adalah mendapatkan ridho Allah SWT.

Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam dengan motivasi tertingginya adalah berorientasi untuk akhirat akan terus berkomitmen kuat dalam produktivitas kerjanya dengan apapun kondisi lembaga pendidikan Islam yang ada, tidak hanya tergantung dengan insentif dan gaji. Konsep Ikhlas beramal menjadi kunci motivator SDM di Lembaga Pendidikan Islam.

Aktivitas MSDM yang berasaskan tauhid dan bersumber dari Alqur'an dan hadis melahirkan Manajemen sumber daya manusia perspektif Islam yang grand teorinya tergambar dalam kudaran I, II, III, IV, dan V. Dimana kuadran I adalah Perencanaan Sumberdaya Manusia perspektif Islam yang bersumber dari Al-Quran Surah Al-Hasyr ayat 18. Kuadran II adalah Pengadaan sumberdaya

manusia perspektif islam dengan gran teorinya adalah surah Al –Qhashas ayat 26. Kuadran III adalah Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perspektif Islam yang digali dari surah Al Mujadilah : 11, Kuadran IV Pemeliharaan Sumber Daya Manusia perspektif Islam dengan gran teorinya surah An-Nisa : 28 dan Al –Baqarah :185 dan terakhir kuadran V adalah Penilaian Sumber Daya Manusia perspektif Islam dengan gran teorinya adalah surah Al-Baqarah: 134

Keseluruhan aktivitas manajemen sumberdaya Manusia perspektif Islam ini yang digali dari Alqur'an dan hadis dan direlevansikan dengan teori manajemen modern akan melahirkan SDM lembaga pendidikan Islam yang sebagai khalifah, Insan Kamil dan *Rahmatal Lil alamin*.

Konsep Sumber Daya Manusia Perspektif Islam relevan dengan konsep manajemen Modern pada periode Periode Behavioral diantaranya pada teori William Ochi dengan teori Z-nya (1981) dan Deming dengan teori mutu PDCAnya (1982). Dalam Teori Z rasa aman (*security*) memiliki arti penting, pegawai membutuhkan penghargaan berupa bekerja dengan bebas, promosi dan dipekerjakan selamanya sehingga memperoleh rasa aman, betah, dan nyaman dalam organisasi dalam masa kerja yang panjang, menekankan hubungan kepercayaan antara pemimpin dan yang dipimpin serta pengambilan keputusan kolektif. Kekuatan teori Z adalah mengikat loyalitas karyawan tanpa batas, sehingga para pegawai diharapkan mau bekerja dalam sikap integritas untuk meningkatkan kinerja organisasi. Teori Z yang lahir tahun 1981an ini telah ada dalam konsep Pemeliharaan SDM dalam perspektif Islam yang tertuang dalam Alqur'an dan hadis yaitu Pemberian imbalan yang layak, tidak memberi beban berat, Upah terkait dengan moral, Pemberian tunjangan, pejabat dijamin kehidupannya agar dapat berkontribusi penuh, kaum lemah diberi porsi sebagai orang yang berhak mendapatkan rizki dari orang lain, penentuan upah sebelum pekerjaan dimulai dan upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Konsep dasar pemeliharaan sumberdaya manusia

perspektif Islam dalam Alqur`an dan hadis ini telah ada sebelum lahirnya Teori Z oleh William Ochi (1981).

C. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Konsep Perencanaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam nampak pada semua tindakan Rasulullah selalu membuat perencanaan yang teliti. Mengenai kewajiban untuk membuat perencanaan yang teliti ini, banyak terdapat di dalam Al-qur`an, baik secara tegas maupun sindiran (*kinayah*) agar sebelum mengambil sesuatu tindakan di buat perencanaan. Berdasarkan pemaparan tafsir pada surat Al-Thariq ayat 16, Al-Qolam ayat 45, Al-Baqarah ayat 38, Al-Hasr ayat 18, Yusuf ayat 47, Yusuf 67, Albaqoroh ayat 202, Al-Fatir ayat 10, Al-Qashas ayat 77, surat Asy-Syarah 7-8 dan An-Nisa ayat 134 menurut kesimpulan penulis terdapat prinsip perencanaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam, yaitu Allah Maha Membuat rencana, Rencana Allah sangat teguh, merujuk pada petunjuk Allah dalam membuat perencanaan, perencanaan dibuat dengan teliti, perencanaan disertai dengan tawakal, hasil perencanaan dipetik kemudian hari, perencanaan yang dibuat adalah perencanaan yang baik, perencanaan berdasarkan konsep pembelajaran dan hasil musyawarah orang-orang yang berkompeten, cermat, luas pandangannya dan orientasi perencanaan untuk kehidupan dunia dan akhirat.
2. Dalam Lembaga pendidikan Islam dalam rekrutmen SDMnya memiliki kualifikasi pekerja sesuai dengan konsep Islam. Berdasarkan pemaparan tafsir pada surat Al-Qhashas ayat 26, Al-Thariq ayat 16, Surah Al-Baqarah ayat 247, Al Imran ayat 28, Al-A'raf ayat 29 dan hadis menurut kesimpulan penulis terdapat prinsip pengadaan sumber daya manusia dalam perspektif

Islam, yaitu Kriteria rekrutmen sumberdaya manusia yaitu Kuat dan dapat dipercaya, selektif memilih pemimpin, Jabatan diserahkan pada ahlinya, jabatan tidak diberikan kepada yang meminta atau sangat menginginkannya tanpa kualifikasi yang layak, pemilihan pegawai atas dasar kesepakatan, memberikan ujian Seleksi berkaitan dengan Akidah Islam, larangan pengangkatan berdasarkan kecintaan dan nepotisme dan seleksi dilaksanakan secara adil.

3. Dalam pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia, Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan pada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya Ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang Muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia dan agama. Berdasarkan pemaparan tafsir surat At-Taubah ayat : 100, An-Nahl :125, Al-Alaq :1, Al-Mujadallah : 11, Al-Isra : 41 dan hadis menurut kesimpulan penulis terdapat prinsip pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif Islam, yaitu Allah memerintahkan untuk mencari ilmu, menuntut ilmu diniatkan ibadah, pendidikan dan pelatihan SDM dilandasi dengan fondasi tauhid yang kuat, menyeru dengan pengajaran yang baik, adanya metode pelatihan dan pengembangan SDM dalam Islam, pentingnya memperhatikan Ahlaq, penampilan fisik dan Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja.
4. Pemeliharaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam, kompensasi dan kesejahteraan mendapat perhatian yang besar. Kesejahteraan ini bisa bersifat material dan non material. Upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (finansial maupun non finansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai

investasi akhirat). upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Berdasarkan pemaparan tafsir Al-qur`an dan hadis mengenai pemeliharaan sumber daya Manusia menurut kesimpulan penulis terdapat prinsip pemeliharaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam, yaitu Pemberian imbalan yang layak, tidak memberi beban berat, Upah terkait dengan moral, Pemberian tunjangan, pejabat dijamin kehidupannya agar dapat berkontribusi penuh, kaum lemah diberi porsi sebagai orang yang berhak mendapatkan rizki dari orang lain, penentuan upah sebelum pekerjaan dimulai dan upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan.

5. Penilaian kinerja dalam Islam pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah para karyawan. Berdasarkan pemaparan tafsir pada surat Q.S. Al-Qashash :77, An-Najm : 39, Ar-Rad :11, Al-Baqarah :134 dan hadis menurut kesimpulan penulis terdapat prinsip penilaian sumber daya manusia dalam perspektif Islam, yaitu Islam mengajar umatnya bersungguh-sungguh dalam bekerja, tercapainya tujuan yang optimal tergantung dari kinerja, Bekerja dalam Islam menempati posisi yang mulia, bekerja disejajarkan dengan *Mujahid Fi Sabilillah*, bekerja dalam Islam adalah suatu kewajiban dan Allah memberikan penilaian setiap perbuatan manusia.

Daftar Pustaka

- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Aplikasi dan isu penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2013)
- Gary Desseler, *Human Resorce Management*, Tenth Edition, New Jersey : Prentice Hall, 2003
- Hall T. Douglas & James Goodale G, 1986, *Human Resources Management, Design and Implementation*, Glenview: Scott Foresman and Company
- T. Hani Handoko, , *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : Aditya Media, 2014
- Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: PT. Pustaka rizki putra, 2012
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia, 2006.
- <https://unnes.ac.id/berita>, diakses tanggal 16 September 2016.
- heruizzuddin.blogspot.com/2010/04/blog-post.html, diakses tanggal 16 September 2016.
- <http://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/09/dua-kebijakan-baru-dalam-program-sertifikasi-guru-tahun-2016>. Di unduh tanggal 18 September 2016
- Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management (analisis teori dan praktik)*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012). h.49
- <http://atjehpost.co/berita2/read/DPR-Aceh-Sistem-Rekrutmen-Guru-Salah-Imbasnya-Seperti-Ini-6428> diunduh 5 Desember 2016.
- Zulia Ilmawati, " *Wajah Buruk Pendidikan di Indonesia*", al-wa'ie, 1-31 Juli 2005, h.12.
- Mirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. (Jakarta : Raja GrafindonPersada, 2015).
- Aldillaa08's.student.ipb.ac.id diunduh tanggal 3 Juli 2015
- Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Yayasan obor Indonesia :Jakarta ,2004